Compliance-Richtlinie

und

Verhaltenskodex

gegen

Korruption

Ersteller:	Dirk Bury und Thomas Tropper (RevCon)
Bearbeitungsstand:	19.11.2020
Version-Nr.:	V 1.0

Verteiler:

An alle Mitarbeiter der TTB

Inhaltsverzeichnis

1 Compliance-Richtlinie 3
1.1 Präambel 3
1.2 Zweck / Zielsetzung 3
1.3 Geltungsbereich 3
1.4 Grundsätze 4
1.5 Verhaltensregeln 4
1.5.1 Interessenkonflikte 4
1.5.2 Wettbewerbsregeln 5
1.5.3 Beziehungen zu Konkurrenzfirmen 5
1.5.4 Vertraulichkeit, Datenschutz und IT-Sicherheit 5
1.5.5 Zusammenarbeit 6
1.5.6 Soziale Verantwortung, Umweltschutz und Arbeitssicherheit 6
1.5.7 Geldzahlungen, Geschenke und weiteren Vorteile 7
1.5.8 Einladungen und Bewirtungen 7
1.5.9 Spenden, Sponsoring, politische Zuwendungen, Geldwäsche 7
1.6 Meldung von Fehlverhalten und Hinweise 8
1.7 Konsequenzen bei Fehlverhalten 8
1.8 Prävention 9

1 Compliance-Richtlinie

1.1 Präambel

Die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und internen Richtlinien sowie gegenseitiger respektvoller Umgang, Fairness, Transparenz und Integrität bilden die Grundlage unseres Handelns und unserer Unternehmenskultur.

Dies wird unterstützt durch unser Compliance Management, das mit geeigneten Strukturen und einem nachhaltigen Programm aufbauend auf unserem Qualitätsmanagement regelkonformes Arbeiten und Integrität im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern sicherstellt.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass dieses konsequent gelebt und umgesetzt wird. Die Geschäftsführung geht hier mit besonderer Vorbildfunktion voran.

Unser Compliance-Programm umfasst alle Prinzipien und Maßnahmen, um Compliance-Risiken zu reduzieren und Verstöße gegen Regeln und Gesetze zu vermeiden.

Die einzelnen Maßnahmen bauen auf den Erkenntnissen der systematischen Compliance-Risikoanalyse auf. Dafür setzt TransTec Bauplanungs- und Managementgesellschaft Hannover mbH (TTB) primär auf Information, Kommunikation, klare Richtlinien sowie Schulung. Neben der regelmäßigen Analyse und Einschätzung von Compliance-Risikofaktoren gehört es zu unseren Schwerpunkten, unsere Mitarbeiter für mögliche Compliance-Verstöße zu sensibilisieren, wie z. B. Betrug, Korruption oder kartellrechtliche Absprachen.

Die Geschäftsführung bekennt sich öffentlich dazu, Korruption unter keinen Umständen zu dulden.

Die Einhaltung der vorliegenden Compliance-Richtlinie und des Verhaltenskodexes sind damit nicht nur Managementaufgabe, sondern ein von allen Beschäftigten zu tragendes Unternehmensziel.

1.2 Zweck / Zielsetzung

Im täglichen Umgang mit Kunden und Lieferanten erwartet die TTB von ihren Mitarbeitern ein korrektes geschäftliches Verhalten das basiert auf:

- dem Gebot zur Rechtstreue
- fairen, ehrlichen und transparenten Verhandlungen und Geschäften
- Vertragstreue
- Rücksichtnahme auf Rechte anderer
- innerer Verpflichtung zur Gesellschaft
- der Beachtung der Philosophie gemäß Qualitätsmanagementsystem der TTB

1.3 Geltungsbereich

Diese Compliance-Richtlinie ist für alle im Unternehmen Beschäftigten bindend. Die gültigen Gesetze sowie externen und betriebsinternen Bestimmungen bleiben hiervon unberührt.

Es wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass die Regeln der Compliance-Richtlinie befolgt werden. Bei allen neu aufzunehmenden Mitarbeitern wird die Compliance-Richtlinie dem Arbeitsvertrag beigelegt und ist zu unterzeichnen.

Es wird darauf Wert gelegt, dass auch Geschäftspartner von TTB die Compliance-Richtlinie einhalten. Die Richtlinie kann auch im Internet unter https://transtecbau.de/compliance/ abgerufen werden.

Zur Verbesserung des Leseflusses werden in der vorliegenden Richtlinie geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Die Compliance Richtlinie richtet sich jedoch ausdrücklich gleichermaßen an alle Mitarbeiter (w/m/d) der TTB. TTB bekennt sich zur umfassenden Gleichberechtigung der Geschlechter.

1.4 Grundsätze

Die Geschäftsführung hat beschlossen, dass für eine integre Unternehmenskultur folgende Grundsätze für ein Antikorruptionsprogramm gelten sollen:

- Wir führen unsere Geschäfte fair, ehrlich und transparent.
- Wir machen keine Bestechungsangebote und bestechen nicht – weder direkt noch auf Umwegen.
- Wir nehmen keine Bestechungen an, auch nicht auf Umwegen.
- Wir vermeiden, Geschäfte mit Personen oder Unternehmen zu tätigen, die unsere Werte nicht akzeptieren und unseren Ruf schädigen könnten.
- Wir gestalten unsere Abläufe so, dass direkte und indirekte Bestechung vermieden werden kann und nach unseren Werten gehandelt wird.
- Wir führen unsere Geschäftsbücher genau und protokollieren wichtige Entscheidungen.
- Wir stellen sicher, dass alle Beschäftigten unseres Unternehmens sowie alle Geschäftspartner unsere Grundsätze kennen.
- Wir werden unser Programm und unsere Abläufe regelmäßig überdenken und, wenn nötig, aktualisieren.
- Wir werden uns auch in schwierigen Situationen an diese Grundsätze halten.

1.5 Verhaltensregeln

1.5.1 Interessenkonflikte

Unser Verhalten ist nach dem Grundsatz der ordnungsgemäßen Erledigung der Unternehmensinteressen vor den Eigeninteressen auszurichten. Dies bedeutet für uns, dass das Eigeninteresse – materiell wie immateriell – grundsätzlich hinter das Unternehmensinteresse bzw. das Kundeninteresse zurücktritt.

Ein Interessenkonflikt liegt dann vor, wenn die privaten Interessen eines Mitarbeiters die des Unternehmens beeinträchtigen oder schädigen können.

Für potentielle Interessenkonflikte, die auch bei Einbindung von Dritten vorliegen können, gilt:

Offene Kommunikation bei Interessenkonflikten schützt sowohl den Geschäftspartner als auch die TTB und uns Mitarbeiter und ist geeignet, beim Geber wie beim Nehmer, den Verdacht oder den Anschein der Unredlichkeit und Inkorrektheit zu vermeiden.

Deshalb werden wir auch in Zweifelsfällen unsere/n Vorgesetzte/n / Geschäftsführung informieren und ihre/seine Entscheidung einholen. Alle Mitarbeiter sind dem Unternehmen und Kunden gegenüber zur Ehrlichkeit verpflichtet. Stets sind alle Aufgaben korrekt und ohne persönliche Vorteilsannahme bzw. Vorteilsgewährung im Kundenkontakt zu realisieren.

1.5.2 Wettbewerbsregeln

Grundlage für den Unternehmenserfolg der TTB ist die korrekte Beziehung zu unseren Geschäftspartnern.

Die TTB bekennt sich zu einem fairen und offenen Wettbewerb. Daher hält die TTB die geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltenden Vergabegesetze und sonstigen Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs.

Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.

Europaweite Vergaben werden mit vergaberechtlicher Begleitung abgewickelt.

Bei Vergabe- und Beschaffungsvorgängen ist durch involvierte Mitarbeiter offen zu legen, wenn diese oder Mitglieder der Familie oder Freunde wesentliche finanzielle Anteile oder Interessen an Lieferanten haben. Die Möglichkeit des Interessenskonfliktes ist dem Vorgesetzten / der Geschäftsführung mitzuteilen und schriftlich anzuzeigen.

1.5.3 Beziehungen zu Konkurrenzfirmen

Mitarbeiter dürfen in keinem Angestellten- oder Beraterverhältnis zu beauftragten oder mit TTB im Wettbewerb befindlichen Unternehmen stehen oder im Besitz der vorgenannten Unternehmen sein. Bestehen Beziehungen naher Familienangehöriger zu vorgenannten Unternehmen oder ergeben sich die vorgenannten Sachverhalte nachträglich, ist dieser Vorgang umgehend dem Vorgesetzten / der Geschäftsführung mitzuteilen.

1.5.4 Vertraulichkeit, Datenschutz und IT-Sicherheit

Über alle im Rahmen der jeweiligen Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden betrieblichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, ist insbesondere gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren.

Ferner sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten, insbesondere sind geschützte personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten, bekannt zu geben, zugänglich zu machen oder sonst zu nutzen.

Strikt untersagt ist auch die private Nutzung von Wissen, das aufgrund der beruflichen Tätigkeit oder der Einsicht in betriebliche Unterlagen erlangt wurde, insbesondere wenn dies zu einer Benachteiligung oder zu einem finanziellen Schaden der TTB führen würde. Dabei ist es unerheblich, ob dem Mitarbeiter durch den Gebrauch seines „Insider-Wissens" finanzielle Vorteile erwachsen oder ob sich daraus ideelle Vorteile ergeben.

Diese Verpflichtungen dauern - soweit rechtlich zulässig - auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der TTB an.

Die Ausübung einer Nebentätigkeit bedarf der vorherigen Genehmigung durch die TTB.

Das Ziel der TTB ist es, den gesamten IT- und Datensicherheitsprozess nach dem Stand der Technik zu steuern und zu gewährleisten. Das veröffentlichte und regelmäßig aktualisierte IT-Handbuch beschreibt den Zusammenhang von Compliance, IT-Datensicherheit und Datenschutz.

1.5.5 Zusammenarbeit

Für die Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kollegen im Unternehmen gilt gegenseitiger Respekt. Respekt entsteht aus gegenseitiger Anerkennung. Unser Anliegen ist ein faires Miteinander. Führungskräfte nehmen ihre Vorbildfunktion wahr. Sie fördern im gegenseitigen Vertrauen, Eigeninitiative und Verantwortlichkeit der Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter der TTB erbringen Dienstleistungen kompetent und zuverlässig für unsere Geschäftspartner und Kunden. Hierbei handeln wir bei allen Entscheidungen nach den geltenden Gesetzen und maßgebenden externen und betriebsinternen Bestimmungen.

Im Besonderen sind hierbei die Grundsätze der Vorkehrungen zur Korruptionsprävention zu beachten.

Wie von unseren Mitarbeitern, erwarten wir auch von Geschäftspartnern und Kunden, dass sie im Einklang mit den Prinzipien dieser Compliance-Richtlinie agieren und alle gesetzlichen Bestimmungen einhalten.

Die Mitarbeiter sind angehalten im Sinne eines nachvertraglichen Personalabwerbeverbots, nach einem etwaigen Austritt aus dem Betrieb des Arbeitgebers kein Personal abzuwerben.

Bei der Zusammenarbeit mit Behörden achten wir besonders auf die korrekte Abwicklung von Förderbescheiden. Ein ressourcenschonender und wirtschaftlicher Umgang mit öffentlichen Mitteln prägt unser Handeln.

1.5.6 Soziale Verantwortung, Umweltschutz und Arbeitssicherheit

Es wird größten Wert auf die gleichberechtigte und faire Behandlung von Mitarbeitern, Kunden und Netzwerkpartnern gelegt. TTB bietet allen Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen. Leistung und Qualifikation bilden das Entscheidungsfundament. TTB toleriert keine Arbeitsbedingungen, die den internationalen Gesetzen und Regelungen widersprechen. Das gleiche gilt für ihre Geschäftspartner.

Es werden keine Diskriminierungen auf Grund von Alter, Geschlecht, Religion, nationaler oder ethnischer Herkunft, Familienstand, Behinderung, Kultur, politischer Meinung, sexueller Orientierung oder sozialer Zugehörigkeit toleriert.

Der nachhaltige und ressourcenschonende Umgang mit der Umwelt ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie von TTB.

Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher hat jeder Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeits- und Betriebssicherheit einzuhalten. Die Arbeitssicherheit wird durch Sicherheitsbeauftragte und FASI sichergestellt.

Informationen über die bestehenden Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien können im Qualitätsmanagementsystem abgerufen werden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diese Richtlinien zu seinem eigenen und zum Schutz der Umwelt einzuhalten.

Den Mitarbeitern ist es grundsätzlich verboten, während der Arbeitszeit Alkohol, Drogen und andere Rauschmittel zu konsumieren.

Sexuelle Belästigung in jeglicher Art und Weise wird nicht geduldet.

1.5.7 Geldzahlungen, Geschenke und weiteren Vorteile

Je nach Stellung der Beteiligten können wir, die TTB oder auch Dritte sowohl Geber als auch Nehmer geldwerter Vorteile sein. Unter Vorteil ist jede direkte oder verdeckte – materielle und immaterielle – Leistung zu verstehen, auf die kein Anspruch besteht.

- Wir verpflichten uns daher, weder in eigenem Namen noch für Dritte Vergünstigungen in Form von Geld- oder Sachzuwendungen und Dienstleistungen von Personen oder Unternehmen, mit denen die TTB geschäftliche Beziehungen unterhält, anzunehmen. Ausgenommen sind geringwertige Aufmerksamkeiten in Form von Anstands- und Werbegeschenken.

- Alle annehmbaren geldwerten und immateriellen Vorteile müssen sich in einem Rahmen (max. 25,-- Euro im Jahr von demselben Geschäftspartner) bewegen, dass diese vom Empfänger nicht verheimlicht werden müssen und ihn nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit drängen. Auf jeden Fall muss unsere Entscheidungsfreiheit in der Durchführung dienstlicher Aufgaben gewahrt bleiben.

- Sollte in begründeten Ausnahmefällen, die jährliche Zuwendung den Wert von 25,-- Euro übersteigen, muss dies dokumentiert und vorher von den Vorgesetzen / der Geschäftsführung genehmigt werden.

- Es ist grundsätzlich verboten, direkte oder indirekte „Beschleunigungszuwendungen" in Form von Geldzahlungen oder anderen Sach- oder Dienstleistungen an „Amtsträger" (z. B. Mitarbeiter von Genehmigungsbehörden) oder sonstigen Mitarbeiter anderer Wirtschaftsunternehmen zukommen zu lassen.

1.5.8 Einladungen und Bewirtungen

Annahme von Einladungen zu Bewirtungen aus dienstlichem Anlass sind zulässig, sofern sie sich in einem wertmäßigen Rahmen halten, der vom Eingeladenen auch im privaten Bereich aus eigenen Mitteln bestritten werden könnte und eine Erwiderung aus Mitteln der TTB in einer ähnlich finanziellen Größenordnung zulässig wäre. Dies schließt Bewirtungen anlässlich allgemeiner Veranstaltungen ein, an denen Beschäftigte im dienstlichen Auftrag oder mit Rücksicht auf die durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnehmen (z. B. Verabschiedung von Personen, offizielle Empfänge).

Ausnahmen und Abweichungen von dieser Regelung bedürfen der Dokumentation und Genehmigung des jeweiligen Vorgesetzten / der Geschäftsführung. Ferner ist die Höhe des Bewirtungsaufwands und die betriebliche Veranlassung beim Geschäftsvorgang zu dokumentieren.

Annahme von Einladungen zu Veranstaltungen, Messen, Eintrittskarten zu Sport- und Kulturereignissen o. ä. können akzeptiert werden, sofern die jeweilige Veranstaltung zusammen mit dem Schenkenden besucht wird, ein dienstlicher Hintergrund besteht (z. B. Akquisition, Kundenpflege, Besprechung von Projektergebnissen) und wenn die Erwiderung aus Mitteln der TTB in ähnlicher finanziellen Größenordnung zulässig wäre.

1.5.9 Spenden, Sponsoring, politische Zuwendungen, Geldwäsche

Unter den Begriff Spenden fallen freiwillige Leistungen, die ohne Gegenleistung aber in der Regel mit einer gewissen Zweckbestimmung gegeben werden. Geld- und Sachspenden für karitative und gemeinnützige Zwecke sind erlaubt.

Unter den Begriff Sponsoring fallen Zuwendungen in Form von Geld-, Sach- und Dienstleistungen mit der Erwartung, eine in der Regel reputationsfördernde Gegenleistung zu erhalten.

Grundsätzlich erfolgen nur Engagements im Sinne des Gemeinwohls, die seitens des Unternehmens positiv gesehen und gesellschaftlich und ökologisch relevante Projekte betreffen.

Zuwendungen an politische Parteien sind verboten.

Jeder Mitarbeiter hat die Gesetze gegen Geldwäsche zu befolgen und Verdachtsmomente, die auf Geldwäsche hindeuten, unverzüglich der Geschäftsführung mitzuteilen.

1.6 Meldung von Fehlverhalten und Hinweise

Jegliches Fehlverhalten, Korruptionsversuche und -handlungen, von denen ein Mitarbeiter Kenntnis erlangt, sind der Geschäftsführung zu melden. Dies schließt eine vorherige Beratung mit einer Vertrauensperson (z. B. Führungskraft, Betriebsrat) oder einem externen Berufsgeheimnisträger (z. B. Rechtsanwalt) nicht aus.

Die Geschäftsführung sichert allen Mitarbeitern, die Hinweise auf Fehlverhalten, Korruptionsversuche und -vorfälle geben, zu, dass ihnen hieraus keine Nachteile in der TTB entstehen. Dies gilt nicht, sofern sich Beweise finden, dass die Meldung in böswilliger Absicht erfolgte, um einem Dritten zu schaden.

Wenn entsprechende Hinweise oder Fragen bestehen, können Sie sich jederzeit an ombudsmann@addlegal.de oder die Geschäftsführung wenden.

Die dort auflaufenden Mails werden ausschließlich von Herrn Daniel Rosandic-Bruns gelesen und bearbeitet.

Ihre Meldung wird selbstverständlich vertraulich behandelt.

Das Hinweisgebersystem stellt sicher, dass

a) Missstände aufgeklärt und beseitigt werden,
b) Niemand aus unberechtigter Beschuldigung Schaden nimmt und
c) damit auch zu einer besseren Arbeitsumgebung beigetragen wird.

1.7 Konsequenzen bei Fehlverhalten

Verstöße gegen geltendes Recht und ethische Grundsätze können für TTB weitreichende Konsequenzen haben. Unter anderem drohen Geldstrafen, Schadenersatzforderungen, Ausschluss von öffentlichen Aufträgen, Abbruch von Geschäftsbeziehungen sowie Imageschäden.

Korruption (lat. Corruptus = bestochen) bedeutet im juristischen Sinn den Missbrauch einer Vertrauensstellung, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen, Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr, besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Vorteilsannahme.

Davon unterschieden werden sogenannte dolose Handlungen (lat. dolos = arglistig). Darunter werden Tatbestände verstanden, die auf eine absichtliche Schädigung des Unternehmens gerichtet sind und überwiegend das Ziel der persönlichen Bereicherung haben.

Korruptes oder doloses Verhalten führt zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen durch die TTB (z. B. Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung, Geltendmachung von

Schadenersatzansprüchen, §§ 299, 300 ,301, 302 StGB). Zusätzlich kann ein Vergehen dieser Art die Anzeige bei der Staatsanwaltschaft nach sich ziehen. Korruption kann mit Geldstrafe oder Freiheitsentzug bis zu fünf Jahren geahndet werden.

Durch die Festschreibung der vorgenannten Punkte und Verhaltensweisen lassen sich Fehlverhalten, Korruption oder dolose/strafbare Handlungen nicht völlig verhindern.

Die Geschäftsführung betrachtet die oben aufgestellten Grundsätze und Bestimmungen der Compliance-Richtlinie jedoch als Bestandteil der arbeitsrechtlichen Pflichten eines jeden Mitarbeiters.

Im Sinne dieser Compliance-Richtlinie wollen wir alle Vorbild sein.

1.8 Prävention

Als Mitarbeiter in korruptionsgefährdeten Bereichen haben Sie eine besondere Verantwortung bei der Vorbeugung und Bekämpfung von Korruption. Dies ist konkret mit der Befolgung folgender Präventionsgrundsätze möglich:

- Nutzen Sie bei Außenkontakten möglichst das „Mehr-Augen-Prinzip".
- Wehren Sie jeden Korruptionsversuch konsequent ab.
- Trennen Sie Dienst- und Privatleben klar voneinander.
- Arbeiten Sie transparent.
- Handeln Sie bei hinreichend konkretem Verdacht konsequent und wenden Sie sich an die Geschäftsführung.
- Seien Sie immer Vorbild für Ihre Mitarbeiter und Kollegen.
- Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeiter und Kollegen für die Korruptionsprävention und thematisieren Sie bei gegebenem Anlasse den Verhaltenskodex der TTB.
- Stärken Sie durch faires Handeln die Vertrauenskultur.

Dirk Bury

TransTec Bauplanungs- und Managementgesellschaft Hannover GmbH

Geschäftsführung